

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине(модулю)

«МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА»

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы: магистратура

1. Описание показателей (дескрипторов) и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Контроль качества освоения дисциплины(модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Компетенции	Показатели* (дескрипторы)	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
УК-6	Знать	Имеет общее представление об определении и реализации приоритетов собственной деятельности и способах ее совершенствования на основе самооценки	Знает основы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способах ее совершенствования на основе самооценки	Имеет глубокие знания об определении и реализации приоритетов собственной деятельности и способах ее совершенствования на основе самооценки	Устный опрос, контрольная работа
	Уметь	Умеет в целом определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Умеет самостоятельно определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	

	Владеть	Владеет общими приемами определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки	Владеет методами определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки	Владеет технологией определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки	Устный опрос,
ПКВ-1	Знать	Имеет общее представление о методах обработки информации в сфере управления персоналом	Знает основы обработки информации в сфере управления персоналом	Имеет глубокие знания о способах обработки информации в сфере управления персоналом	Доклад с презентацией
	Уметь	Умеет в целом осуществлять обработку информации в сфере управления персоналом	Умеет осуществлять обработку информации в сфере управления персоналом	Умеет самостоятельно осуществлять обработку информации в сфере управления персоналом	Устный опрос, контрольная работа
	Владеть	Владеет общими методами обработки информации в сфере управления персоналом	Владеет методами обработки информации в сфере управления персоналом	Владеет технологиями обработки информации в сфере управления персоналом	Доклад с презентацией
ПК-8	Знать	Имеет общее представление о операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Знает основы операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Имеет глубокие знания об операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Устный опрос, контрольная работа
	Уметь	Умеет в целом осуществлять операционную проектную деятельность в сфере управления персоналом	Умеет осуществлять операционную проектную деятельность в сфере управления персоналом	Умеет самостоятельно осуществлять операционную проектную деятельность в сфере управления персоналом	Доклад с презентацией

	Владеть	Владеет общими приемами осуществления операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Владеет методами осуществления операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Владеет технологией осуществления операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Доклад с презентацией
--	---------	---	--	---	-----------------------

*Показатели (дескрипторы) перечисляются по всей компетенции, если индикаторы компетенции сформулированы в виде «действия».

2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

2.1.Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины(модуля), компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*(модуля)	Код контролируемой компетенции и/или индикаторы компетенции	Наименование оценочного средства **
1	Роль маркетинга и маркетингового управления в системе кадрового менеджмента	УК-6, ПК 1в, ПК-8	Контрольная работа Практические задания
2	Сущность и функции маркетинга персонала	УК-6, ПК 1в, ПК-8	Контрольная работа Практические задания Тестирование
3	Направления маркетинга персонала и разработка практических мероприятий по их осуществлению	УК-6, ПК 1в, ПК-8	Контрольная работа Практические задания Тестирование

4	Имидж компании как работодателя и методы его исследования	УК-6, ПК 1в, ПК-8	Контрольная работа Практические задания
5	Механизм сегментирования рынка труда	УК-6, ПК 1в, ПК-8	Контрольная работа Практические задания Тестирование
6	Анализ эффективности использования персонала в организации	УК-6, ПК 1в, ПК-8	Контрольная работа Практические задания Тестирование
7	Развитие персонала и его направления.	УК-6, ПК 1в, ПК-8	Контрольная работа Практические задания Деловая игра

Критерии и шкала оценивания практических заданий

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	<i>Обучающийся правильно выполнил практическое задание. Показал отличные (хорошие) владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках пройденного учебного материала.</i>
«не зачтено»	<i>При выполнении индивидуального практического задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках пройденного учебного материала. Допущено множество неточностей.</i>

Критерии и шкала оценивания докладов

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	<i>Выставляется обучающемуся, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)</i>
«не зачтено»	<i>Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.</i>

Критерии и шкала оценивания тестирования

Оценка	Критерий оценки	Уровень сформированности
--------	-----------------	--------------------------

		компетенции
Отлично	Выполнение 90 - 100% тестовых заданий	Повышенный
Хорошо	Выполнение 71 – 89% тестовых заданий	Повышенный
Удовлетворительно	Выполнение 60 - 70% тестовых заданий	Пороговый
Неудовлетворительно	Выполнение менее 60% тестовых заданий	Компетенция не сформирована

Критерии оценивания презентаций

<i>Оценка</i>	<i>Название критерия</i>	<i>Оцениваемые параметры</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Тема презентации</i>	<i>Соответствие темы программе учебного предмета, раздела</i>
	<i>Дидактические и методические цели и задачи презентации</i>	<i>Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач</i>
	<i>Выделение основных идей презентации</i>	<i>Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)</i>
	<i>Содержание</i>	<i>Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания</i>
	<i>Подбор информации для создания проекта – презентации</i>	<i>Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.</i>
	<i>Поддача материала проекта – презентации</i>	<i>Хронология Приоритет Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение»</i>
	<i>Логика и переходы во время проекта – презентации</i>	<i>От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки</i>
	<i>Заключение</i>	<i>Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце</i>
	<i>Дизайн презентации</i>	<i>Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков)</i>

		Элементы анимации
	Техническая часть	Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров	

Критерии оценки контрольной работы

Оценка	Критерий оценки
«отлично»	вопрос раскрыт полностью, студент показал отличные знания;
«хорошо»	вопрос раскрыт хорошо, с достаточной степенью полноты
«удовлетворительно»	вопрос раскрыт удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию ответа
«неудовлетворительно»	ответ не является логически законченным и обоснованным, поставленный вопрос раскрыт неудовлетворительно с точки зрения полноты и глубины изложения материала; отсутствует ответ на вопрос или содержание ответа не совпадает с поставленным вопросом.

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Эталонный
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Стандартный
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкала оценивания участия в деловой игре

Оценка	Критерий оценки
«отлично»	инициатива, высокий уровень активности, высокий уровень усвоения пройденной темы (владение терминами, понятиями).
«хорошо»	инициатива, хороший уровень активности, хороший уровень усвоения пройденной темы (владение терминами, понятиями).
«удовлетворительно»	достаточный уровень активности, достаточный уровень усвоения пройденной темы (владение терминами, понятиями).
«неудовлетворительно»	пассивность, недостаточный уровень усвоения пройденной темы.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по разделу I
«Роль маркетинга и маркетингового управления в системе кадрового менеджмента»

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Что представляет собой маркетинг?
2. Охарактеризуйте маркетинговый цикл и опишите его основные элементы.
3. Что такое благо? Какие виды благ вы знаете?
4. Дайте объяснение понятию человеческие ресурсы.
5. Что такое потребность? Как классифицируются потребности?
6. Объясните понятия «товар», «обмен», «сделка» и их разновидности.
7. В чем заключается сущность рыночного механизма?
8. Что такое управление маркетингом?
9. В чем смысл маркетингового управления фирмой?
10. Объясните сущность концепции интенсификации коммерческих усилий.
- 11 В чем заключается сущность концепции маркетинга?

Практические задания

Задание 1.

Вспомните ситуацию из своей жизни, когда вам нужно было сделать кому-либо подарок. Подумайте и опишите, можно ли считать этот ваш поступок сделкой или обменом, какие потребности, вы планировали удовлетворить, совершая это действие. Насколько вам удалось достигнуть желаемой цели.

Задание 2.

Используя маркетинговый цикл, опишите, используя приведенную терминологию совершенную вами значимую покупку или осуществление какой-либо идеи, которая была для вас важна. При этом следует подробно показать, как возникла нужда в том

или ином благе, каким образом сформировалась потребность, отвечала ли она каким образом и т.д. вплоть до полного удовлетворения нужды и получения искомого блага. Это даст возможность осознать осуществление вами маркетинговой деятельности.

ТЕСТ

Выберите варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Маркетинг это:

- 1) деятельность по управлению персоналом;
- 2) деятельность по управлению финансами;
- 3) деятельность по управлению спросом;
- 4) деятельность по управлению производством.

2. Потребность это:

- 1) то или иное благо;
- 2) побуждение человека к деятельности;
- 3) ощущение отсутствия блага;
- 4) результат сделки.

3. Блага бывают:

- 1) некоммерческие;
- 2) экономические;
- 3) государственные;
- 4) религиозные.

4. К ресурсам относятся:

- 1) физиологические;
- 2) человеческие;
- 3) общественные;
- 4) коммерческие.

5. Конечной целью управления маркетингом является получение прибыли за счет:

- 1) роста уровня цен;
- 2) роста объема продаж;
- 3) роста товарного ассортимента;
- 4) роста эффективности труда.

6. Концепция маркетинга заключается в:

- 1) удовлетворении нужд производства;
- 2) удовлетворении потребности в персонале;
- 3) удовлетворении потребностей потребителей;
- 4) удовлетворении нужд продавцов.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по разделу 2 «Сущность и функции маркетинга персонала»

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Объясните сущность маркетинга персонала.
2. Какие элементы включает в себя активный маркетинг персонала, а какие пассивный?
3. В чем заключается информационная функция маркетинга персонала?
4. Поясните сущность коммуникационной функции маркетинга персонала.
5. Назовите 4 этапа маркетинговой деятельности в рамках информационной функции.

6. Перечислите внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на маркетинговую деятельность.

7. Что представляет собой имидж компании как работодателя?

8. Объясните разницу между понятиями компетенция и компетентность.

9. Приведите примеры специальных и личностных компетенций.

10. В чем заключается метод профессиографии?

Практические задания

Задание 1

Изучите динамику уровня занятости населения за 2020 годы в России с использованием материалов Госкомстата — www.gks.ru. Сделайте выводы об изменении спроса и предложения на рынке труда и определите взаимосвязь с макроэкономическими явлениями, имевшими место в этот временной период.

Задание 2

Составьте профессиограмму на одну из административных должностей в компании (менеджер по персоналу, главный бухгалтер и т. п.). Выделите основные профессиональные компетенции, способствующие эффективной работе на данной должности.

Задание 3

Разработайте кадровую заявку одну из административных должностей в компании в соответствии с профессиограммой, указанной в предыдущем задании.

Задание 4

Разработайте требования к оценке профессиональных компетенций, включенных в кадровую заявку, и вопросы или кейсовые ситуации, способствующие их выявлению.

Задание 5

Разработайте требования к оценке личностных качеств работников и вопросы или кейсовые ситуации, способствующие их выявлению.

ТЕСТ

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Маркетинг персонала это вид деятельности по:

- 1) обеспечению организации финансами;
- 2) обеспечению организации человеческими ресурсами;
- 3) обеспечению организации рынками сбыта;
- 4) обеспечению организации соответствующей рекламной продукцией.

2. К внутренним факторам организации относятся:

- 1) конкуренты;
- 2) финансовые ресурсы;
- 3) социальные потребности;
- 4) законодательные изменения.

3. К внешним факторам по отношению к организации относятся:

- 1) цели и миссия фирмы;
- 2) кадровый потенциал организации;
- 3) влияние научно-технического прогресса;
- 4) источники покрытия потребности в персонале.

4. Информационная функция маркетинга персонала включает в себя:

- 1) исследование производственных резервов;

- 2) анализ мотивационных потребностей персонала;
- 3) изучение имиджа организации как работодателя;
- 4) анализ финансовых рынков.

5. Объектами коммуникационной функции маркетинга персонала являются:

- 1) реклама и связи с общественностью;
- 2) сотрудники организации на внутрифирменном рынке труда;
- 3) количественная и качественная потребность в персонале;
- 4) целевые группы соискателей на внешнем рынке труда.

6. К основным этапам деятельности маркетинга персонала относятся:

- 1) сегментирование рынка труда;
- 2) выбор и анализ источников информации;
- 3) развитие корпоративной культуры;
- 4) адаптация персонала

**Оценочные средства текущего контроля успеваемости по разделу 3
«Направления маркетинга персонала и разработка практических мероприятий по их
осуществлению»**

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чем заключается сущность определения и описания рабочего места (штатной должности)?
2. Перечислите задачи определения и описания рабочего места (штатной должности).
3. Назовите методы проведения анализа рабочих мест дайте их характеристику.
4. Что такое должностная инструкция и какие разделы она в себя включает?
5. Какую информацию должны содержать требования к вакантной должности?
6. Назовите стандартные требования к кандидату на вакантную должность.
7. Какая информация должна содержаться в условиях найма?
8. Назовите основные методы определения потребности в персонале.
9. Перечислите основные составляющие затрат и издержек на персонал.
10. Какие источники привлечения персонала вы знаете? Перечислите их.

Практические задания

Задание 1

Составьте должностную инструкцию на одну из административных позиций в компании (можно на выбранную при выполнении задания в предыдущей главе).

Задание 2

На основании данных предприятия, на котором вы работаете, проходили производственную практику, или гипотетически выбранного, заполните таблицу, внося в нее реальные затраты на персонал, и цифровые проанализируйте показатели.

Система показателей расходов на персонал

№	Наименование показателя	Единица измерения	Характеристика показателя
1	Численность персонала	чел.	Величина организации
2	Удельный вес работников (рабочих, руководителей, специалистов)	%	Структура персонала
3	Текущее число кадров	чел.	Неудовлетворенность условиями труда

4	Средний возраст работников	лет	Потенциал человеческих ресурсов
5	Общая величина расходов на персонал		Расходы на человеческие ресурсы
6	Затраты на заработную плату	тыс. руб.	Рациональность организации з/п
	Удельный вес з/п в издержках	%	
7	Средняя з/п	руб.	Уровень оплаты труда
8	Заработная плата руководителей	руб.	Дифференциация в оплате труда
9	Расходы на социальные выплаты, предусмотренные законом	тыс. руб.	Степень социальной защищенности работников
	Удельный вес в издержках	%	
10	Расходы на дополнительные социальные льготы и выплаты в рамках социальной политики	тыс. руб.	Степень социальной защищенности работников
	Удельный вес в издержках		
11	Расходы на содержание социальной инфраструктуры	тыс. руб.	Уровень социального развития
	Удельный вес в издержках	%	
12	Расходы на программу «Участие в прибылях»	тыс. руб.	Вовлеченность персонала в управление организацией
13	Средний размер дивидендов	руб.	Структура доходов персонала
14	Расходы на персонал, отнесенные на единицу выпуска продукции (работ, услуг)	тыс. руб.	Эффективность использования человеческих ресурсов
15	Удельный вес расходов на персонал в общих издержках организации	%	Эффективность использования человеческих ресурсов
16	Расходы на выплату льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда	тыс. руб.	Забота о здоровье работника (стимулирующие выплаты)
17	Производительность труда		
А)	В натуральном выражении	шт.	Эффективность использования трудовых ресурсов
Б)	В стоимостном размере	тыс. руб.	Финансовое состояние организации

В данной таблице приведен минимальный набор показателей, с помощью которых организации смогут проводить анализ и сопоставлять результаты своей деятельности с деятельностью конкурентов и, следовательно, закладывать в основу планирования такие показатели, которые обеспечивали бы необходимый уровень конкурентоспособности.

Показатели, приведенные в данной таблице можно разделить на две группы: кадровые и экономические. Кадровые показатели дают возможность оценить рациональность профессиональной структуры кадров, правильность расстановки персонала, потенциал трудового коллектива. Экономические позволят оценить уровень своей конкурентоспособности и финансовые возможности, а также уровень социального развития с теми же показателями фирмконкурентов.

Расходы на персонал, относятся к экономическим показателям. Анализ величины этих расходов и их удельного веса в общих издержках фирмы позволяет оценить эффективность использования трудовых ресурсов, рациональность организации материального стимулирования, структуру доходов работников, степень их социальной защищенности.

ТЕСТ

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Должностная инструкция не включает в себя:

- 1) права;
- 2) ответственность
- 3) информацию о заработной плате;
- 4) функции.

2.К методам анализа рабочих мест не относится:

- 1)анкетирование;
- 2)социометрическую процедуру;
- 3)собеседование; 4)наблюдение.

3. Методы определения потребности в персонале бывают:

- 1)стохастические;
- 2)нормативные;
- 3)эвристические;
- 4)экспертных оценок.

4.Показатели затрат на персонал подразделяются на:

- 1)экономические;
- 2)правовые;
- 3)психологические;
- 4)кадровые.

5.Внутренние источники найма персонала включают в себя:

- 1)совмещение профессий;
- 2)сверхурочную работу;
- 3)кадровую ротацию;
- 4)аутсорсинг.

6.К внешним источникам набора персонала относятся:

- 1)кадровые агентства;
- 2)внутренний конкурс;
- 3)специализированные Интернет-сайты;
- 4)родные и знакомые работников фирмы.

**Оценочные средства текущего контроля успеваемости по разделу 4
«Имидж компании как работодателя и методы его исследования»**

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Объясните происхождение термина «имидж».
2. Дайте определение корпоративному имиджу.
3. Как вы понимаете смысл имиджа в маркетинге персонала?
- 4.Какова основная цель изучения имиджа фирмы как работодателя?
- 5.Охарактеризуйте наиболее значимые элементы имиджа компании как работодателя.
- 6.Перечислите основные способы выявления запросов соискателей к работодателям.
- 7.Назовите основные запросы соискателей на рынке труда.

Практические задания

Задание 1

Составьте анкету из 10 вопросов для выявления с точки зрения соискателей.

Задание 2

Используя материалы сети интернет или данные предприятия, на котором вы работаете, или проходили практику, опишите позитивные и негативные проявления имиджа компании как работодателя, основываясь на приведенных выше критериях.

ТЕСТ

Выберите варианты ответов, которые вы считаете правильными

1. Имидж фирмы — это:

- 1) ее финансовое состояние;
- 2) уровень кадрового потенциала;
- 3) привлекательный образ компании;
- 4) результат работы PR-службы.

2. К наиболее значимым элементам имиджа компании-работодателя относятся:

- 1) размер компании;
- 2) ассортимент товаров и услуг;
- 3) корпоративная культура;
- 4) реализуемые бизнес-технологии.

3. К основным способам выявления запросов соискателей не относится:

- 1) опрос целевых групп потенциальных соискателей;
- 2) выявление мнений объектов-посредников на рынке труда;
- 3) экспертная оценка предпочтений руководителей;
- 4) опрос сотрудников организации.

4. В качестве запросов соискателей не выделяют:

- 1) доход сотрудника;
- 2) уровень сложности предлагаемых работ;
- 3) материальную ответственность работника;
- 4) корпоративный стиль управления.

5. К критериям рейтинга работодателей мечты относятся:

- 1) возможность быстрого карьерного роста;
- 2) организация труда персонала;
- 3) высокий уровень требований к квалификации соискателей;
- 4) комфортные условия для адаптации молодых специалистов в компании

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по разделу 5 «Механизм сегментирования рынка труда»

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Что представляет собой сегментирование рынка труда?
2. Как осуществляется сегментирование по биографическим признакам?
3. В чем сущность сегментирования по географическим признакам?
4. Что лежит в основе сегментирования по психографическим признакам?
5. Какие факторы определяют сегментирование по демографическим признакам?
6. Как осуществляется сегментирование по социально-экономическому критерию?
7. Каким образом происходит исследование рынка труда по поведенческим признакам?
8. В чем отличие критических и дифференцирующих факторов профиля требований целевой группы?
9. Охарактеризуйте три этапа деятельности по сегментированию рынка труда.
10. В чем смысл компенсирующей модели?

Практические задания

Задание 1

Проведите сегментирование рынка потенциальных выпускников на своем курсе и на других факультетах вуза в рамках выделения целевых групп по указанным признакам.

Задание 2

Составьте анкету из 10 вопросов, для изучения критериев сегментирования тех или иных целевых групп работников (специальности можно взять по своему выбору).

ТЕСТ

Выберите варианты ответов, которые вы считаете правильными

1. Сегментирование рынка труда это:

- 1) разделение персонала по уровню оплаты труда;
- 2) исследование имиджа фирмы; 3) выделение целевых групп работников; 4) подбор персонала из внешних и внутренних источников.

2. Сегментирование не проводится по следующим критериям:

- 1) поведенческим;
- 2) географическим;
- 3) нематериальным;
- 4) социально-экономическим.

3. К демографическим признакам относятся:

- 1) возраст;
- 2) материальное положение;
- 3) пол;
- 4) социальный статус.

4. Психологические признаки включают в себя:

- 1) тип личности;
- 2) состояние здоровья;
- 3) жизненные потребности;
- 4) ценностные ориентации.

5. Поведенческие признаки не отражают:

- 1) карьерные ориентации работников;
- 2) мотивационные установки;
- 3) эмоциональный настрой сотрудников;
- 4) степень интереса к трудовой деятельности.

6. В профиле запросов целевой группы выделяют:

- 1) критические факторы;
- 2) социально-экономические факторы;
- 3) дифференцирующие факторы;
- 4) мотивационные факторы

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по разделу 6

«Анализ эффективности использования персонала в организации»

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Перечислите основные функции и задачи анализа использования персонала.
2. Перечислите критерии, которым должна удовлетворять система оценки показателей использования персонала.
3. Назовите основные направления анализа эффективного использования персонала.
4. Назовите, основные показатели, используемые для анализа обеспеченности персоналом предприятия.
5. Что показывают темпы роста трудоемкости рабочей силы?
6. Что понимается под движением персонала, каковы его формы?

7. Перечислите критерии анализа движения персонала.
8. Назовите методы расчета относительных показателей движения персонала.
9. Сгруппируйте показатели по труду, необходимые для анализа интенсивности использования персонала.
10. Что является показателем трудовой мобильности персонала?

Практические задания

Задание 1

На основе данных предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику рассчитайте относительные показатели движения персонала.

Задание 2 На основе данных предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику проанализируйте реальные показатели по труду, необходимы для анализа интенсивности использования персонала и сделайте выводы об эффективности этого процесса.

ТЕСТ

Выберите варианты ответов, которые вы считаете правильными

1. Основными функциями анализа персонала являются:

- 1) оценка достоверности документов при приеме на работу;
- 2) оценка профессиональных качеств и знаний работника; и качества выполненной работы по итогам определенного периода.

2. Основными задачами анализа использования персонала являются:

- 1) решение вопросов психологической совместимости работников в трудовом коллективе;
- 2) решение вопросов подготовки и переподготовки персонала;
- 3) решение конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производства;
- 4) решение вопросов о соответствии сотрудников занимаемой должности, их продвижении по службе, понижении или увольнении.

3. Система оценочных показателей должна удовлетворять следующим требованиям:

- 1) организации и условиям труда на предприятии;
- 2) объективности и достоверности;
- 3) наличию определенной численности работников;
- 4) наличию определенных стандартов и норм оценки.

4. Среди форм профессионально-квалификационного движения персонала выделяют:

- 1) внутриличностное;
- 2) межпрофессиональное;
- 3) межрегиональное;
- 4) социальное.

5. К показателям интенсивного использования персонала относятся:

- 1) анализ профессиональных компетенций персонала;
- 2) анализ использования рабочего времени
- 3) анализ технологической документации производственного процесса;
- 4) анализ условий труда.

6. Интенсивность использования персонала характеризуют:

- 1) коэффициент трудового участия;
- 2) коэффициент оборота по приему;
- 3) коэффициент выбытия;

4) коэффициент сменяемости.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости по разделу 7 «Развитие персонала и его направления.»

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чем сущность развития персонала?
2. В каких формах выражается развитие персонала?
3. Какие виды адаптации персонала вы знаете?
4. Что представляет собой адаптация роста?
5. Что представляет собой деловая оценка? Перечислите современные методы деловой оценки.
6. Какие факторы влияют на процесс командообразования?
7. Что такое корпоративная культура?
8. Перечислите основные элементы корпоративной культуры.
9. Дайте определение карьеры. Какие виды карьеры Вы знаете?
10. С какой целью происходит включение работников в кадровый резерв?

Практические задания

Примечание. Для студентов очной формы обучения, не работающих и не проходивших практику, задания следует выполнять, исходя из приведенной в курсе лекций теории, обзора материалов с Интернет-сайтов, посвященных проблемам развития персонала и самостоятельного мышления (целесообразно объединившись в группу, смоделировать гипотетическое предприятие и разработать программу обучения для его персонала, по приведенным ниже заданиям).

Задание 1

Подумайте и опишите, какие формы развития персонала (как вышеуказанные, так и возможно иные) применяются в вашей компании. Охарактеризуйте компетенции персонала, развитию которых способствуют данные мероприятия.

Задание 2 Сформулируйте основные цели и принципы стратегической политики Вашей организации в области обучения и развития персонала. Объясните, посредством каких методов они могут быть реализованы.

Задание 3 Составьте программу первичной адаптации и программу адаптации роста работников в вашей организации для тех или иных категорий персонала по вашему выбору. Объясните, какими особенностями производственной ситуации вызвана необходимость тех или иных действий.

Задание 4 Проанализируйте свой карьерный путь, по которому Вы движетесь. Опишите, каким образом Вы выбирали себе вид профессиональной деятельности, учебное заведение, специальность и т. п. Если после получения специальности вы сменили вид профессиональной деятельности, то постарайтесь объяснить, с чем это было связано. Подумайте, на каком этапе карьерного пути вы сейчас находитесь, что вам необходимо сделать для дальнейшего продвижения (вертикального или горизонтального).

Задание 5 Проанализируйте, как происходит процесс планирования карьеры в вашей организации в отношении вас самих, а также ваших коллег и подчиненных. Какие

функции выполняют в этом процессе непосредственные руководители и менеджеры по персоналу. В случае отсутствия действий, связанных с планированием карьеры в организации, опишите механизм самопланирования карьеры. Определите объективные условия карьеры, существующие в Вашей организации.

Задание 6 Составьте графическую схему планирования трудовой карьеры (карьерограмму), которую вы себе наметили в рамках выбранной организации. Подумайте, что вам необходимо сделать на каждом из этапов карьерограммы для достижения цели и объясните свой выбор.

Задание 7 Проанализируйте, каким образом осуществляется отбор в кадровый резерв в вашей организации. Если этот процесс не осуществляется в реальности или вы не согласны с тем, как он проводится, постарайтесь оценить ваших коллег и подчиненных с точки зрения овладения управленческими компетенциями и составьте гипотетический кадровый резерв руководства в вашей организации, отобрав на каждую руководящую должность (начиная с начальника структурного подразделения, например, отдела) одного-двух кандидатов. Мотивируйте, почему вы выбрали те или иные кандидатуры, с точки зрения соответствия данных работников, требуемым компетенциям.

Задание 8 Проанализируйте корпоративную культуру в вашей организации. Определите, является ли она явной или неявной. Опишите ее принципы и правила, опираясь на приведенные примеры. (Можно создать презентацию). Покажите механизм их реализации. Выделите основные элементы корпоративной культуры и назовите их. Попробуйте отнести корпоративную культуру вашей компании к определенному типу классификации.

Задание 9. Пройдите следующие деловые игры

9.1. Игра «Движение по кругу»

Цель игры: научиться взаимодействовать в группе слаженно, скоординированно. Участники группы становятся в круг. Каждый придумывает себе простое или оригинальное движение, например, вытянутая и сгибающаяся и разгибающаяся в локте левая рука, хлопок в ладоши и т. п. Каждый наблюдает за движением соседа справа, и по команде ведущего повторяет его движение. Таким образом, движения передаются по часовой стрелке и собственное движение играющего, сделав круг, возвращается к автору. Если в процессе передачи движения по кругу происходит сбой, игра приостанавливается и начинается с исходной позиции, т. е. каждый – снова со своего движения.

Обсуждение: анализируются те моменты игры, которые повышают или, напротив, снижают сплоченность и слаженность работы группы.

9.2. Игра «Переживание группы»

Цель игры: научиться идентифицировать эмоциональное состояние группы.

Участники делятся на две подгруппы. Ведущий предлагает каждой из них, отдельно от другой, выбрать какое-либо чувство или психическое состояние, переживание и продумать, как его можно изобразить. Возможна, это будет скульптура, может быть — пантомима. Условие: в изображении должны участвовать все члены подгруппы. Попеременно подгруппы показывают то, что они подготовили, и определяют, что было изображено.

Обсуждение: проводится с ориентацией на определение допущенных ошибок. Участники выясняют характер этих ошибок: какие из них связаны с непониманием сути изображенного, какие — с отсутствием точных приемов для обозначения изображаемого

чувства или состояния, какие — с неспособностью передать в изображении эмоцию или чувство.

9.3. Игра «Делай, как я»

Цель игры: развивать внимание участников группы, их выразительные способности.

Ведущий просит участников встать в круг и объясняет правила игры: кто-то из участников, придумав любое движение, действие, показывает его, начиная тем самым игру, остальные, все вместе, вслед за ним в полном молчании повторяют это движение, действие — до хлопка ведущего. После хлопка свое действие показывает следующий по кругу участник, остальные, все вместе, снова повторяют его (и так далее, пока круг не замкнется).

Обсуждение: путем обмена мнениями определяется самое выразительное из показанных действий. Авторы высказывают свои впечатления относительно правильности понимания их замысла.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний):

1. Сущность и функции маркетинга.
2. Характеристика маркетингового цикла и его основных элементов (запросы, потребности, сделка и т. д.).
3. Концепция управления маркетингом.
4. Маркетинговое управление фирмой: сущность и функции.
5. Сущность и функции маркетинга персонала.
6. Базовые элементы активного и пассивного маркетинга персонала.
7. Информационная функция маркетинга персонала и ее составляющие.
8. Коммуникационная функция маркетинга персонала и ее элементы.
9. Этапы маркетинговой деятельности в рамках информационной функции.
10. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на маркетинговую деятельность.
11. Имидж компании как работодателя, и методы его исследования.
12. Запросы имиджевого плана потенциальных соискателей по отношению к работодателю.
13. Сегментирование рынка труда, сущность и формы.
14. Дифференцирующие и критические факторы, определяющие профиль запросов целевой группы.
15. Характеристика основных принципов сегментирования рынка труда.
16. Обучение персонала и его формы.
17. Обеспеченность предприятия персоналом и ее показатели.
18. Движение персонала и способы его учета.
19. Сущность анализа эффективности использования персонала.
20. Характеристика развития персонала и его основные элементы.
21. Сущность разработки требований к штатным должностям.
22. Составление делового портрета работника.
23. Сущность компетентного подхода при планировании потребности в персонале.
24. Методы определения потребности в персонале и источники их покрытия.
25. Анализ затрат на персонал.
26. Лояльность персонала и ее виды.
27. Методы повышения лояльности персонала.
28. Методы оценки по компетенциям.

29. Критерии выбора обучающей компании.

30. Управленческая информация в маркетинге и ее источники

Перечень типовых задач (для оценки умений):

1. Составьте должностную инструкцию на одну из административных позиций в компании (можно на выбранную при выполнении задания в предыдущей главе).

2. Используя материалы сети интернет или данные предприятия, на котором вы работаете, или проходили практику, опишите позитивные и негативные проявления имиджа компании как работодателя, основываясь на приведенных выше критериях.

3. Изучите динамику уровня занятости населения за 2020 годы в России с использованием материалов Госкомстата — www.gks.ru. Сделайте выводы об изменении спроса и предложения на рынке труда и определите взаимосвязь с макроэкономическими явлениями, имевшими место в этот временной период.

4. Составьте профессиограмму на одну из административных должностей в компании (менеджер по персоналу, главный бухгалтер и т. п.). Выделите основные профессиональные компетенции, способствующие эффективной работе на данной должности.

5. Разработайте кадровую заявку одну из административных должностей в компании в соответствии с профессиограммой, указанной в предыдущем задании.

6. Разработайте требования к оценке профессиональных компетенций, включенных в кадровую заявку, и вопросы или кейсовые ситуации, способствующие их выявлению.
Задание 5 Разработайте требования к оценке личностных качеств работников и вопросы или кейсовые ситуации, способствующие их выявлению

7. Разработайте требования к оценке личностных качеств работников и вопросы или кейсовые ситуации, способствующие их выявлению.

8. Подумайте и опишите, какие формы развития персонала (как вышеуказанные, так и возможно иные) применяются в вашей компании. Охарактеризуйте компетенции персонала, развитию которых способствуют данные мероприятия.

9. Сформулируйте основные цели и принципы стратегической политики Вашей организации в области обучения и развития персонала. Объясните, посредством каких методов они могут быть реализованы.

10. Составьте программу первичной адаптации и программу адаптации роста работников в вашей организации для тех или иных категорий персонала по вашему выбору. Объясните, какими особенностями производственной ситуации вызвана необходимость тех или иных действий.

11. Проанализируйте свой карьерный путь, по которому Вы движетесь. Опишите, каким образом Вы выбирали себе вид профессиональной деятельности, учебное заведение, специальность и т. п. Если после получения специальности вы сменили вид профессиональной деятельности, то постарайтесь объяснить, с чем это было связано. Подумайте, на каком этапе карьерного пути вы сейчас находитесь, что вам необходимо сделать для дальнейшего продвижения (вертикального или горизонтального).

12. Проанализируйте, как происходит процесс планирования карьеры в вашей организации в отношении вас самих, а также ваших коллег и подчиненных. Какие функции выполняют в этом процессе непосредственные руководители и менеджеры по персоналу. В случае отсутствия действий, связанных с планированием карьеры в организации, опишите механизм самопланирования карьеры. Определите объективные условия карьеры, существующие в Вашей организации.

Перечень типовых практических заданий (для оценки навыков и (или) опыта деятельности):

1. К ресурсам относятся:

- 1) физиологические;
- 2) человеческие;
- 3) общественные;
- 4) коммерческие.

2. Конечной целью управления маркетингом является получение прибыли за счет:

- 1) роста уровня цен;
- 2) роста объема продаж;
- 3) роста товарного ассортимента;
- 4) роста эффективности труда.

3. Концепция маркетинга заключается в:

- 1) удовлетворении нужд производства;
- 2) удовлетворении потребности в персонале;
- 3) удовлетворении потребностей потребителей;
- 4) удовлетворении нужд продавцов.

4. К методам анализа рабочих мест не относится:

- 1) анкетирование;
- 2) социометрическую процедуру;
- 3) собеседование; 4) наблюдение.

5. Методы определения потребности в персонале бывают:

- 1) стохастические;
- 2) нормативные;
- 3) эвристические;
- 4) экспертных оценок.

6. Показатели затрат на персонал подразделяются на:

- 1) экономические;
- 2) правовые;
- 3) психологические;
- 4) кадровые.

7. К наиболее значимым элементам имиджа компании-работодателя относятся:

- 1) размер компании;
- 2) ассортимент товаров и услуг;
- 3) корпоративная культура;
- 4) реализуемые бизнес-технологии.

8. К основным способам выявления запросов соискателей не относится:

- 1) опрос целевых групп потенциальных соискателей;
- 2) выявление мнений объектов-посредников на рынке труда;
- 3) экспертная оценка предпочтений руководителей;
- 4) опрос сотрудников организации.

9. В качестве запросов соискателей не выделяют:

- 1) доход сотрудника;
- 2) уровень сложности предлагаемых работ;
- 3) материальную ответственность работника;
- 4) корпоративный стиль управления.

10. К критериям рейтинга работодателей мечты относятся:

- 1) возможность быстрого карьерного роста;
- 2) организация труда персонала;

- 3) высокий уровень требований к квалификации соискателей;
 4) комфортные условия для адаптации молодых специалистов в компании

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины(модуля), и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Практическое задание	Практические задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Устный опрос	Устный опрос студентов выполняется по результатам освоения конкретной темы дисциплины во время практических занятий. Преподаватель на занятии предлагает перечень основных вопросов по конкретной теме и знакомит студентов с критериями оценивания устного опроса.
Доклад с презентацией	Индивидуальные темы докладов и презентаций выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Индивидуальные задания должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению (подготовка выступления с презентацией). Выполненное задание предъявляется студентом на практическом занятии по изучению предлагаемой темы.
Контрольная работа	Контрольная работа выполняется студентом по результатам освоения конкретной темы дисциплины во время практических занятий. Преподаватель на занятии предлагает варианты контрольных работ по конкретной теме, знакомит студентов с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненные задания на проверку преподавателю.
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками,

	конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Деловая игра	<p>Деловая игра: выборы.</p> <p>Концепция. Выдвигается три кандидатуры на выборы кого-либо, например мэра города, Президента, депутата (пост, должность и т.п. определяется перед началом занятия).</p> <p>Претенденты готовят программу выступления, зачитывают, отвечают на вопросы, вступают в дебаты.</p> <p>Остальная часть группы участвует в выборах. Выслушав кандидатов, задав им вопросы, голосующие определяются с выбором кандидата, причем в бюллетенях указывают претендентов по мере предпочтения.</p> <p>Претендент А на первом месте. Претендент Б на втором месте. Претендент С на третьем месте.</p> <p>Затем данные голосующих заносятся в общий бюллетень – на доске.</p> <p>Полученные данные студенты самостоятельно используют для подсчета голосов и определения победителя тремя различными способами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Простое большинство; - Метод Кондорсе; - Метод Борда.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Зачет

При определении уровня достижений, обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала и структуры дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых задач, умение выполнять предусмотренные программой задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания при решении задач, обосновывать свои действия.

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и решения типовых контрольных заданий. Перечень теоретических вопросов и типовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.